

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ПЕРМСКОГО КРАЯ: СЛОЖИВШИЕСЯ ПРАКТИКИ И НОВАЦИИ

Проблема формирования и функционирования кадровых резервов на всех уровнях власти является актуальной проблемой государственной и муниципальной службы. Кадровый резерв формируется путем пополнения в случаях ухода кадров, также служит для отбора и продвижения части сотрудников.

В Пермском крае действует проект «Резерв управленческих кадров Пермского края», целью которого является укрепление кадрового потенциала органов власти, привлечения и закрепления специалистов, обладающих высокой квалификацией, способных эффективно работать в команде профессионалов управления, нацеленных на достижение показателей социально-экономического развития края. Основными задачами проекта является формирование резерва управленческих кадров для федерального, регионального и муниципального уровней, а также создание эффективной системы отбора, оценки, профессионального развития и ротации управленческих кадров.

Основными задачами резерва управленческих кадров являются обеспечение эффективности подбора, расстановки и ротации управленческих кадров, своевременного замещения вакантных должностей квалифицированными специалистами, состоящими в резерве управленческих кадров; создание банка данных о потенциальных руководителях [1].

Целью исследования является изучение сложившейся практики формирования кадрового резерва Пермского края и новаций, предложенных губернатором В. Ф. Басаргиным в 2012 г.

Обратимся к нормативно-правовым актам, действующим в Пермском крае. Включение в кадровый резерв, как и поступление на государственную службу, проходит на конкурсной основе. Порядок формирования кадрового резерва, в том числе порядок и условия проведения конкурса на включение в кадровый резерв, установлены указом губернатора Пермского края от 12.03.2007 г. № 13 «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Пермского края» [2]. Проведение конкурса на включение в кадровый резерв аналогичен порядку проведения конкурса на замещение вакантной должности, установленного Указом Президента России от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [3].

Резерв Пермского края формируется по должностям государственной гражданской службы Пермского края категории «руководители» и му-

¹ Научный руководитель – Кашаева Ю. А., канд. ист. наук, доц. каф. государственного управления и истории; ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет».

ниципальной службы муниципального образования в Пермском крае категории «руководители» сроком на три года. Отбор в Резерв Пермского края проводится ежегодно и осуществляется на основании конкурса документов в соответствии установленными порядком и критериями. При проведении отбора допускается использование ранее сформированных кадровых резервов органов государственной власти Пермского края, органов местного самоуправления Пермского края. По результатам отбора принимается решение о включении и (или) об отказе во включении граждан, участвовавших в процедуре отбора, в Резерв Пермского края.

Одна из целей, озвученных губернатором Пермского края, – повышение качества работы на местах. Оценка эффективности глав муниципальных образований и их команд уже с 2013 г. будет включать мнение населения, уровень комфортности для бизнеса, выполнение соглашений с краем и уровень открытости. В несколько раз должны увеличиться объемы обучения муниципальных служащих по программам повышения квалификации и переподготовки.

В октябре 2012 г. губернатор Пермского края В. Ф. Басаргин инициировал создание своего «реального кадрового резерва». Как заявлялось, принципиальным отличием нового резерва будет то, что при отборе кадров будут опираться не только на кадровые службы, но и на мнение экспертов, которые могут порекомендовать людей с опытом не только из Перми, но и из края. Администрацией губернатора были разосланы письма руководителям предприятий и ведомств с предложением выдвинуть кандидатов в резерв управленческих кадров. Возраст для потенциальных кандидатов – от 25 до 50 лет, обязательно наличие высшего образования, а также успешного опыта и достижения реальных результатов в руководящей деятельности [4]. Всем кандидатам нужно будет пройти серию тестов («Оценка управленческого потенциала», тест Д. Кейрси, «Стили менеджмента» и т. д.), а также выполнить индивидуальные и групповые задания. Подбором займутся специалисты «Приволжского кадрового центра», проводившие аналогичную работу в нескольких регионах России [5]. По итогам оценки кандидатов будет составлен рейтинг, который ляжет в основу формирования кадрового резерва Пермского края. При этом четкой установки на определенное число его участников нет. Делается акцент на качественные характеристики, не ставя во главу угла количество. Окончательный список состава кадрового резерва губернатора в количестве 100 человек должен быть сформирован к 1 марта 2013 г. Как предполагается, в числе кандидатов будут включены некоторые депутаты Законодательного собрания Пермского края и действующие чиновники. Формирование кадрового резерва было начато в октябре 2012 г. [6].

Кадровый резерв является неотъемлемой частью управленческого цикла. Безусловно, сложившаяся система формирования кадровых резервов требует определенных изменений, то есть новых подходов, возможно,

выхода за пределы «формального отбора».

Список литературы

1. Указ губернатора Пермского края № 17 от 05.04.2010 г. «О резерве управленческих кадров Пермского края». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.admin.permkrai.ru/files/file/docs/ykaz_ot_05_04_2010_18_o_rezerve.pdf (дата обращения 28.01.2013).
2. Указ губернатора Пермского края № 13 от 12.03.2007 г. «О кадровом резерве на государственной гражданской службе Пермского края». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://volganews.info/oblast13/terrabr/ip-kwgcad4.htm> (дата обращения 28.01.2013).
3. Государственная гражданская служба Пермского края. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gs.permkrai.ru/krezerv/> (дата обращения 28.01.2013)
4. Полина Д., Емельянова Н. Виктор Басаргин кадрит этиту. // Коммерсантъ (Пермь), 2012, 25 октября, № 201 (4983).
5. Началось тестирование кандидатов в кадровый резерв губернатора Пермского края. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.business-class.su/news.php?id=34386> (дата обращения 28.01.2013)
6. Фолин Р. Губернатору Пермского края подбирают кадровый резерв [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://prm.ru/politics/204035/> (дата обращения 28.01.2013)

С. В. Илеева

ОХРАНА ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Масштабность и актуальность вопросов охраны природных ресурсов – понятие обширное. Охрана природных ресурсов имеет огромное влияние на внешнюю среду в целом, в частности, отражается на здоровье человека, а в дальнейшем и «здоровье нации». Согласно Конституции РФ, ст. 42 «Каждый имеет право на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическим правонарушением».

Благодаря проведению административной реформы сформировались такие институты как: Федеральное агентство по лесному хозяйству, Федеральное Агентство по недропользованию, Федеральное Агентство водных ресурсов, Федеральные службы по экологическому, технологическому и атомному надзору. Такие организационные механизмы как экологический контроль, экологический аудит, экологический паспорт предприятия, мониторинг загрязнения окружающей среды позволяют на определенном